Mai 2014

# La prévention des risques dans les petites entreprises

Club RPS

Patrick LAINE

Marc MALENFER

Mission TPE/PME INRS

Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

# Sommaire

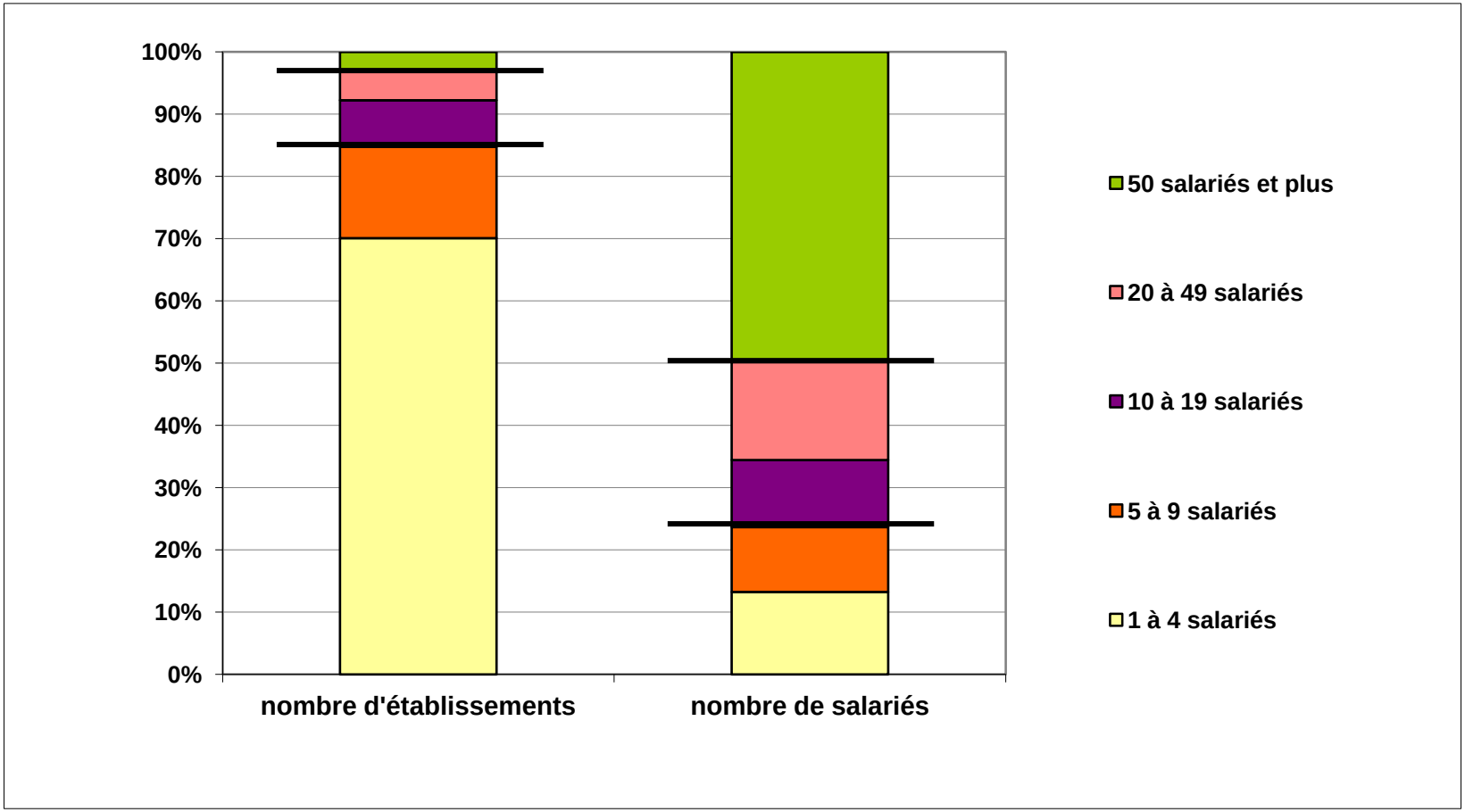
1. Panorama
2. Focus sur les RPS
3. Construire une démarche de prévention
4. Approche opérationnelle : exemple de l'outil « Faire le point »

## La prévention des risques dans les petites entreprises

# PANORAMA

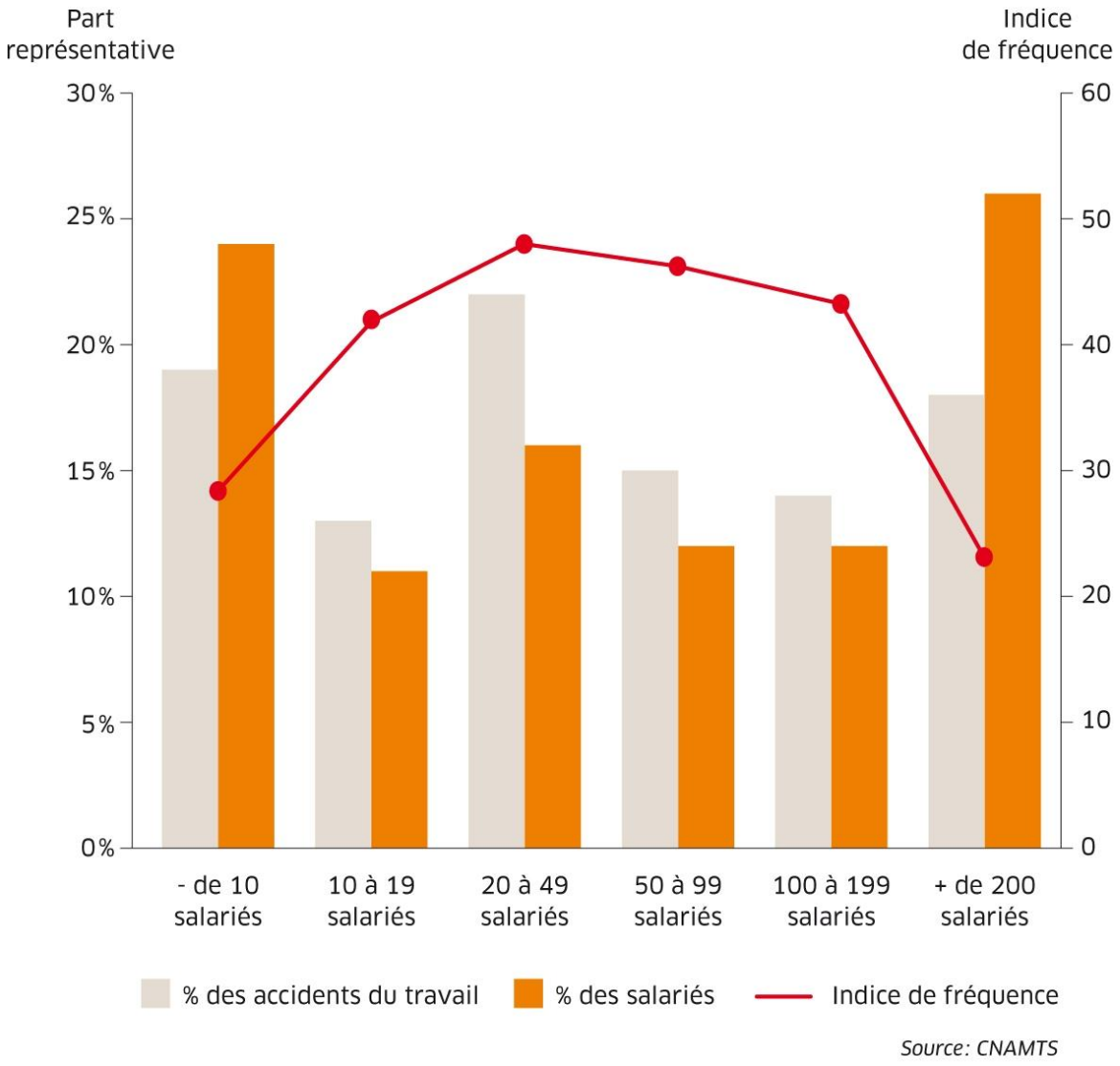
# Contexte : Nombre d'entreprises

Répartition du nombre d'établissements et du nombre de salariés en fonction de la taille de l'entreprise




Les établissements de moins de 50 salariés représentent 98 % des établissements et emploient 50 % de l'effectif salariés.

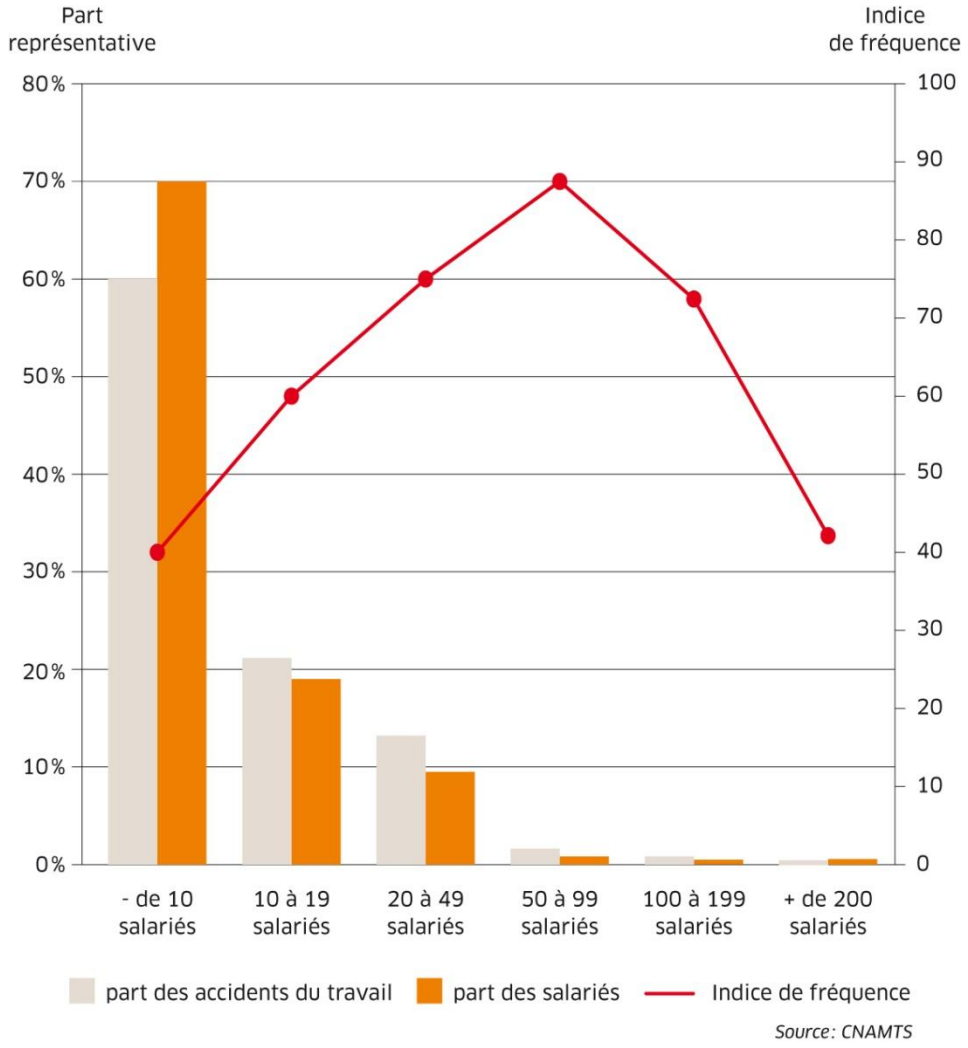
# Sinistralité : indice de fréquence et nombre d'accidents par taille d'entreprises (tous secteurs)



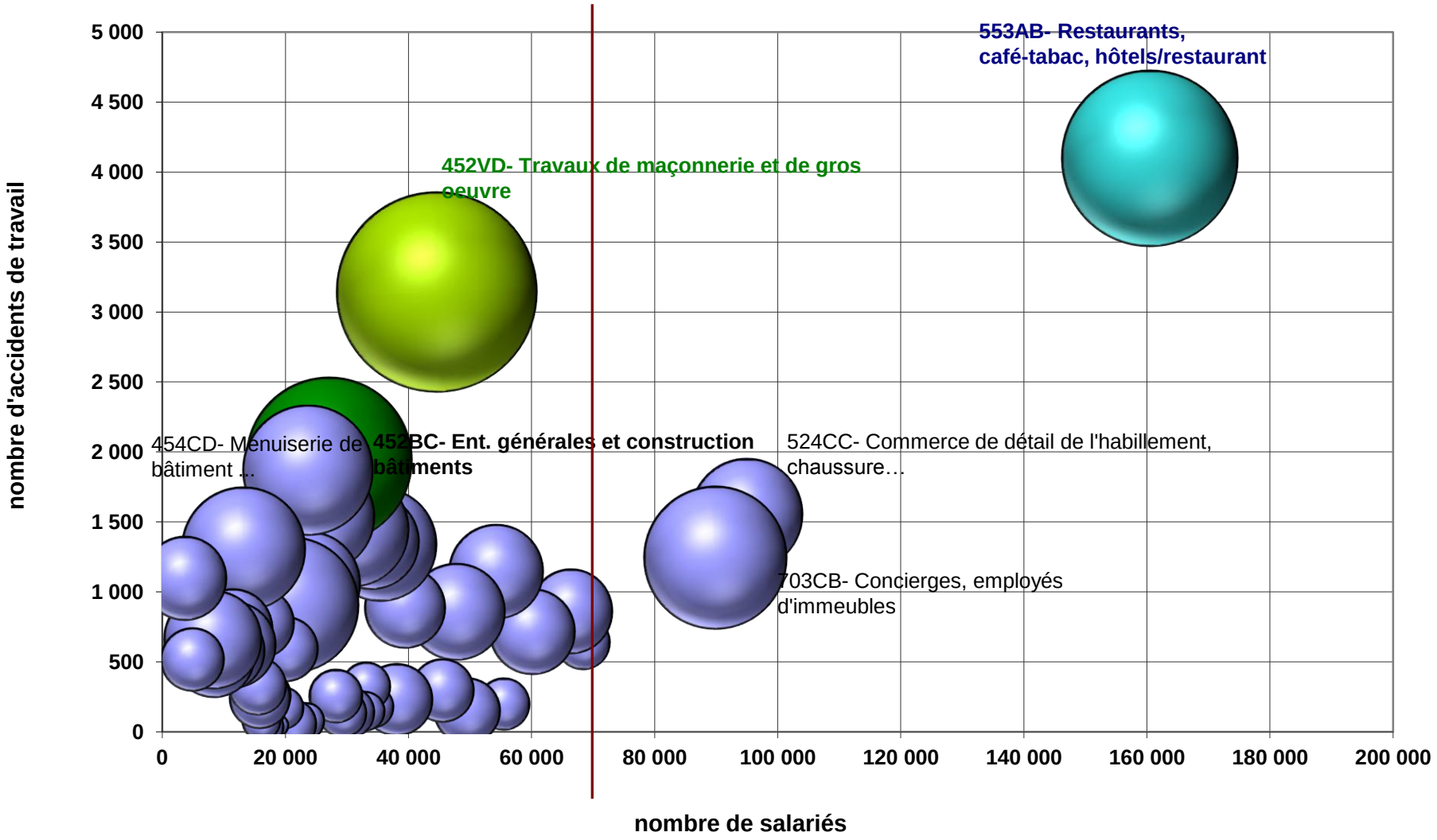
# Sinistralité de la réparation automobile

Répartition des accidents du travail en fonction de l'effectif pour la réparation automobile (code risque 502ZF).

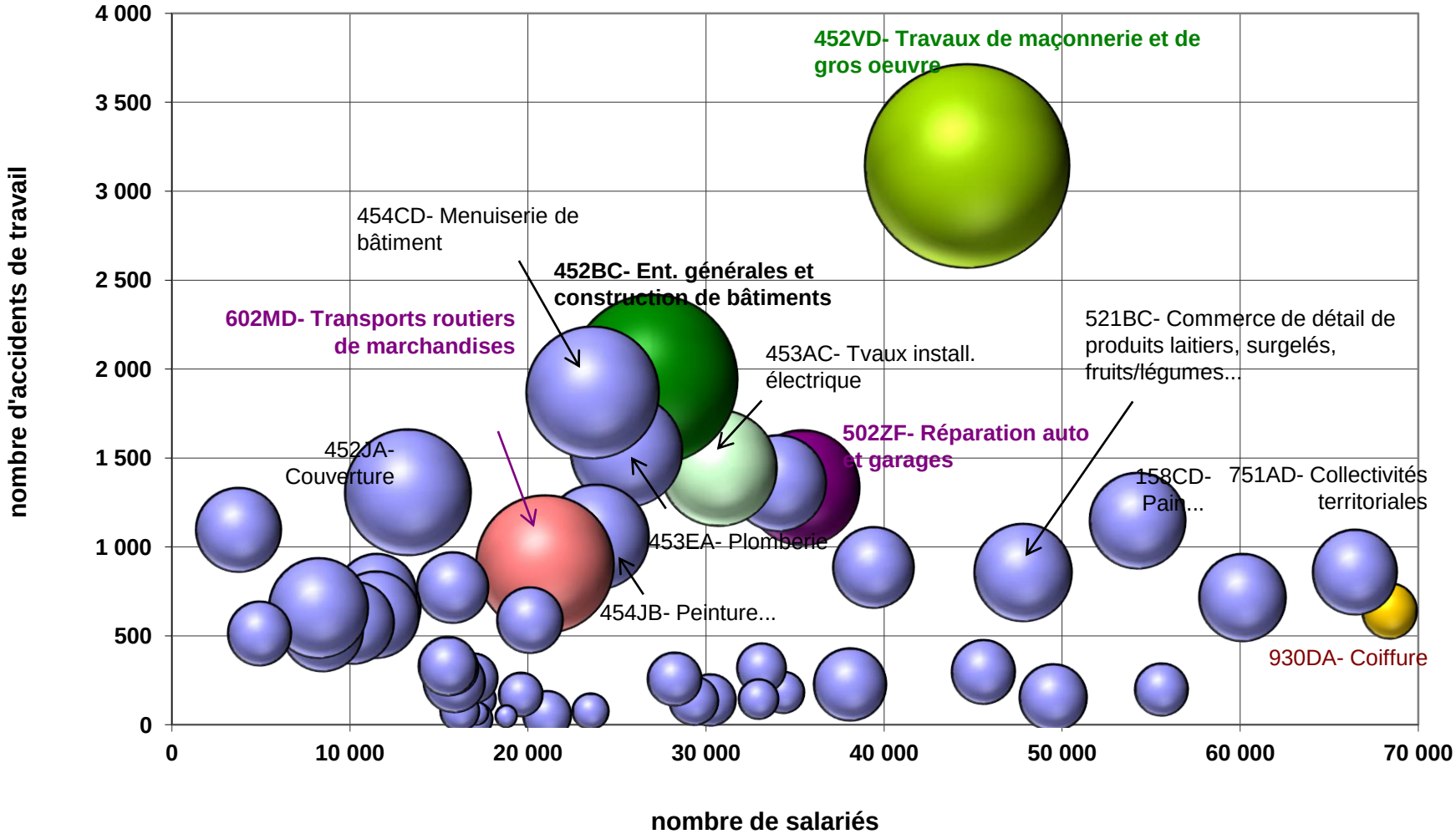
90 000 salariés dont 88% dans les - 20



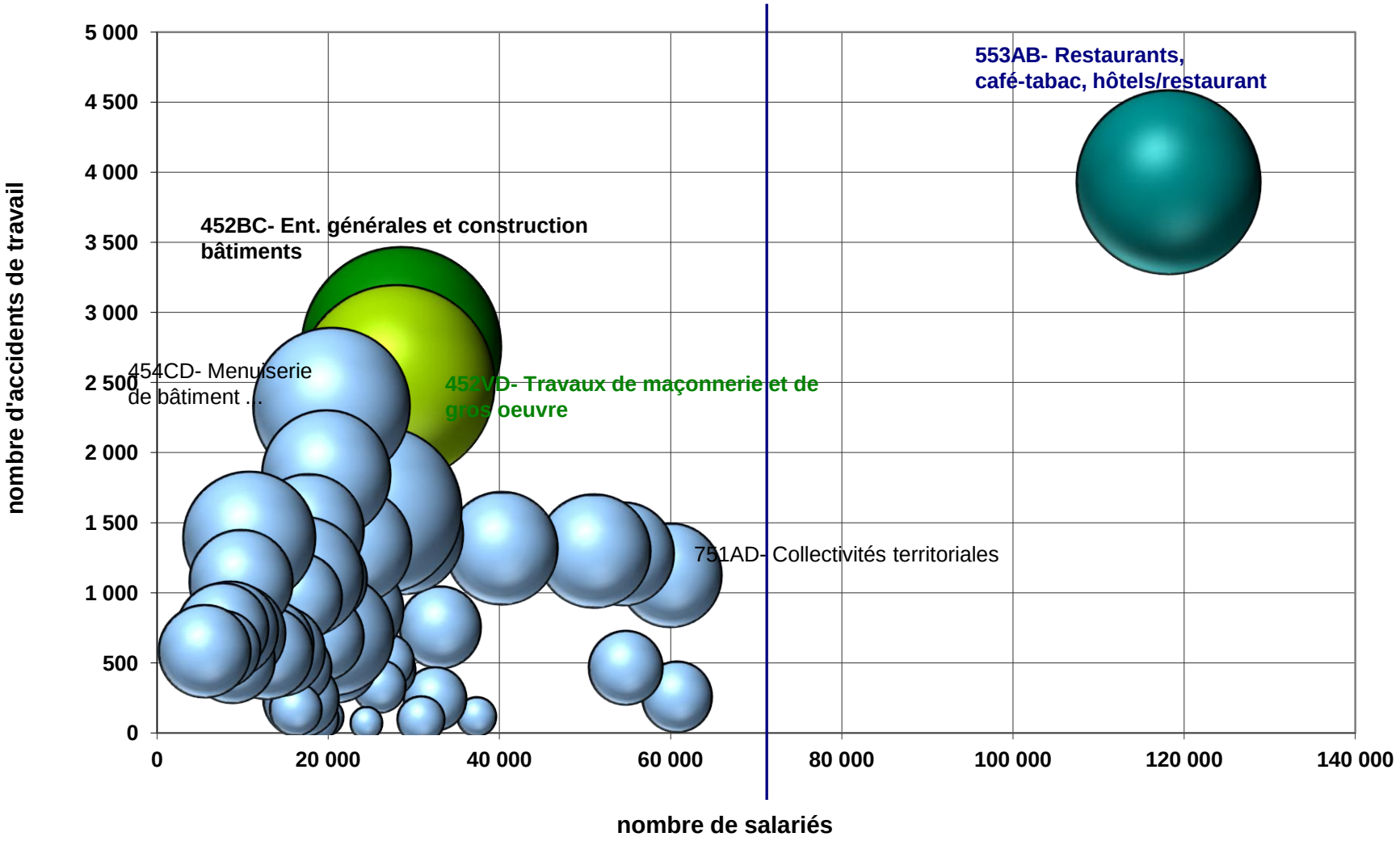
# De 1 à 4 salariés



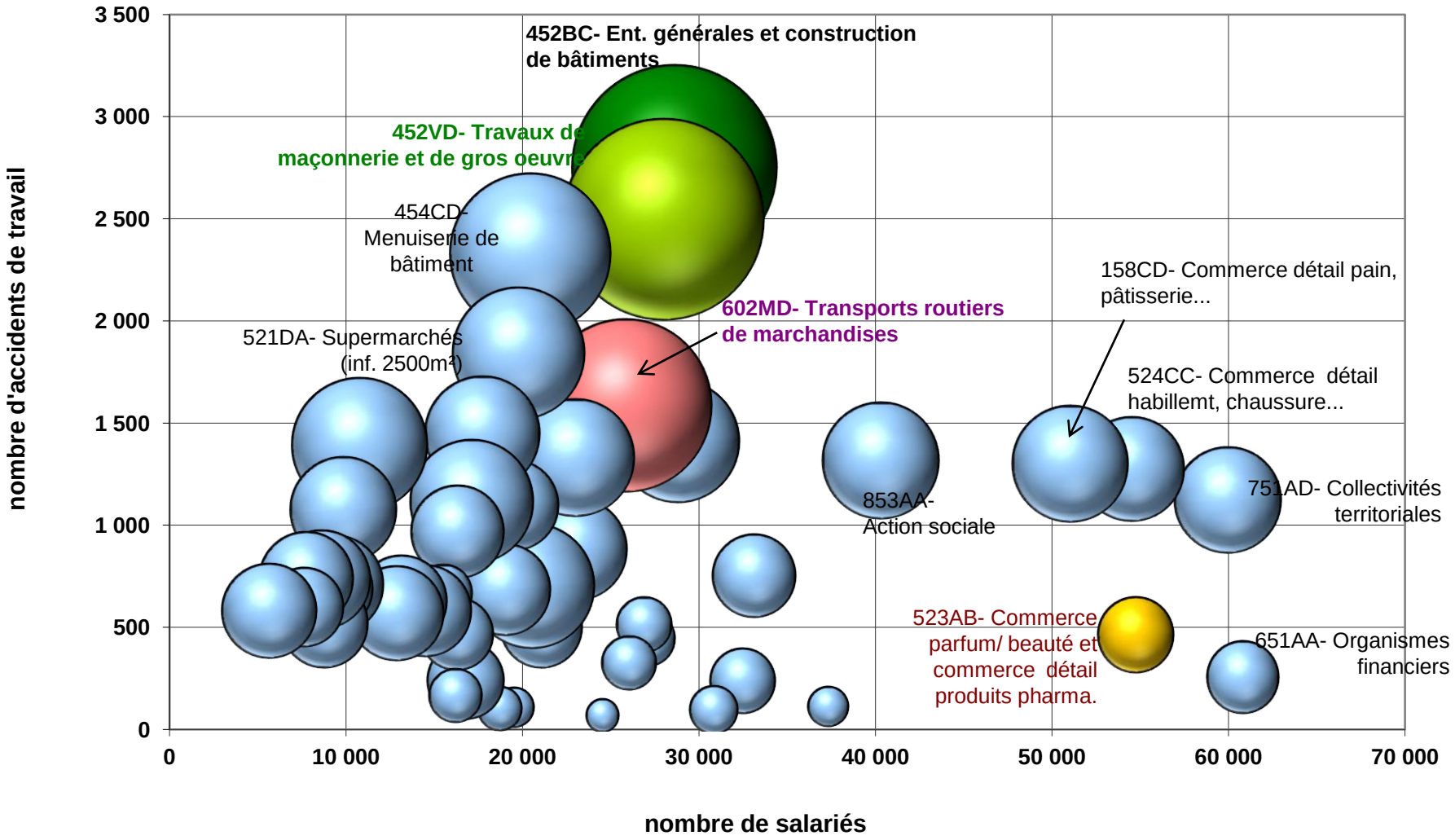
# De 1 à 4 salariés (zoom)



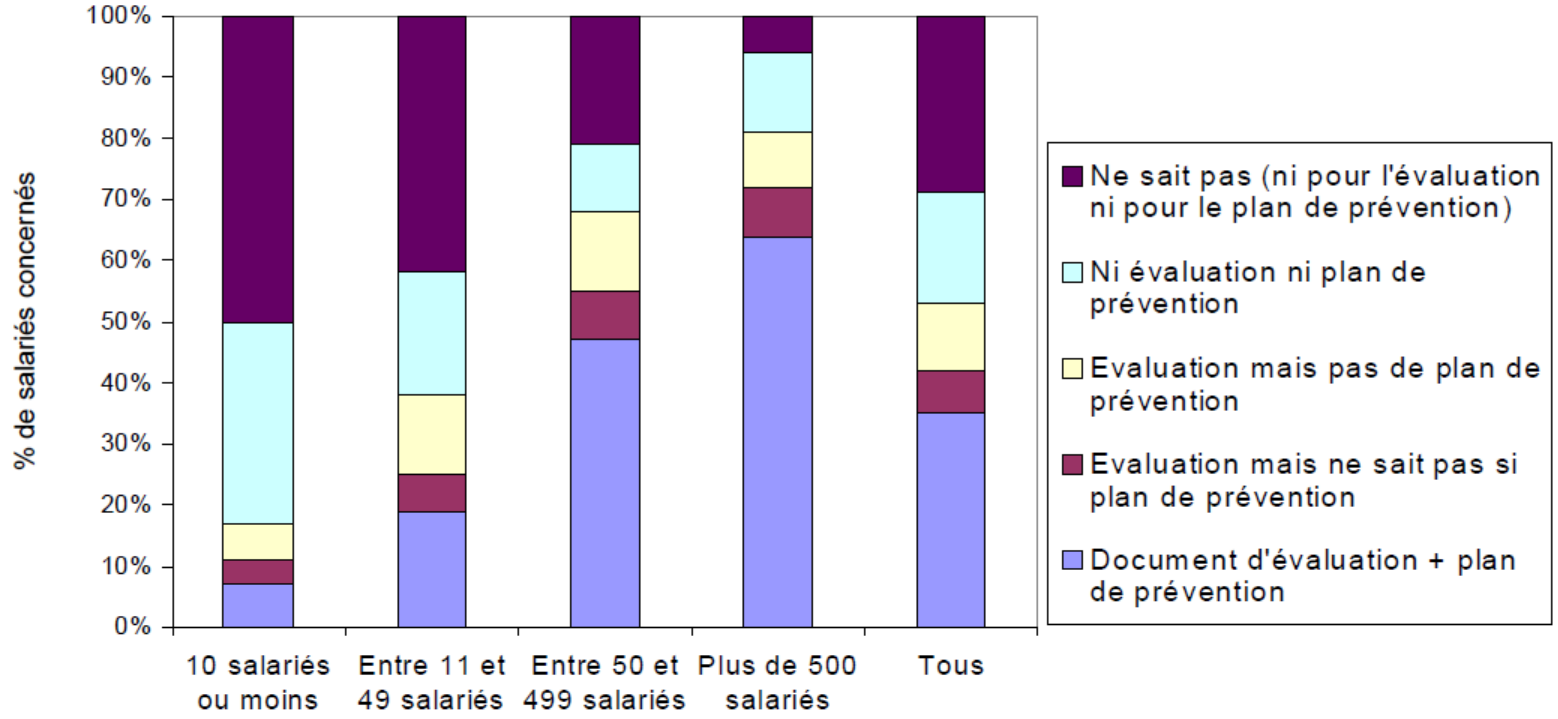
# De 5 à 9 salariés



# De 5 à 9 salariés (zoom)

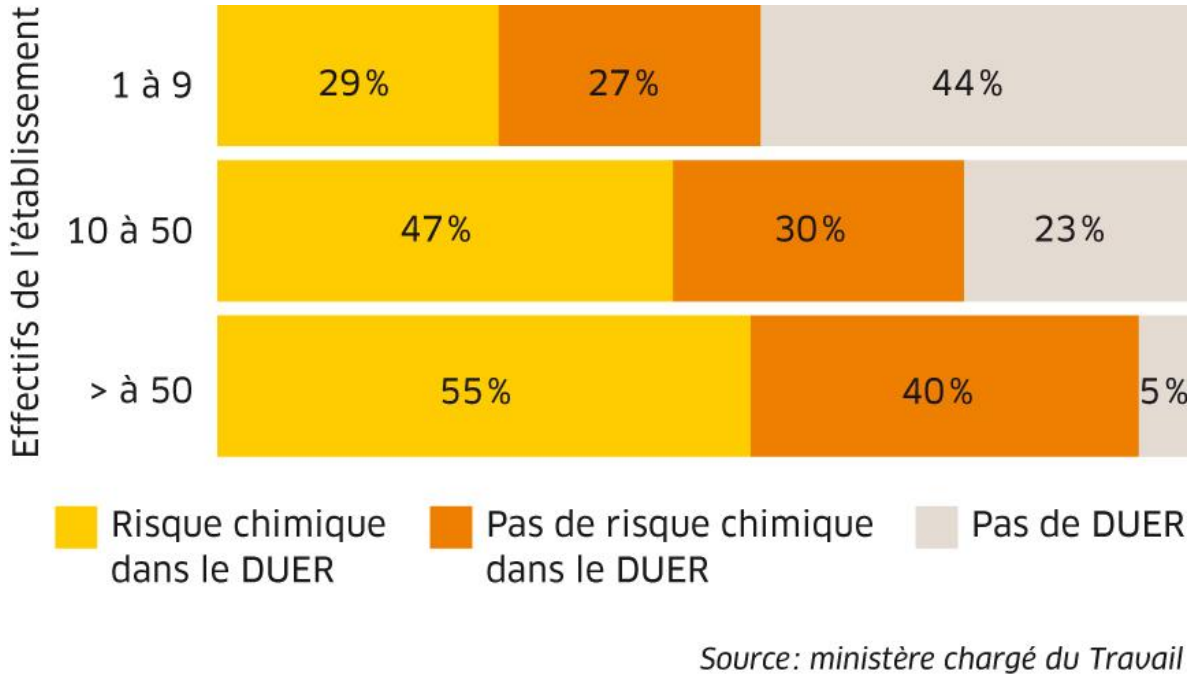


# Pour 1 salarié sur 3, le médecin du travail signale un DUER et un plan de prévention actualisés




SUMER

# Le Document Unique (garages)

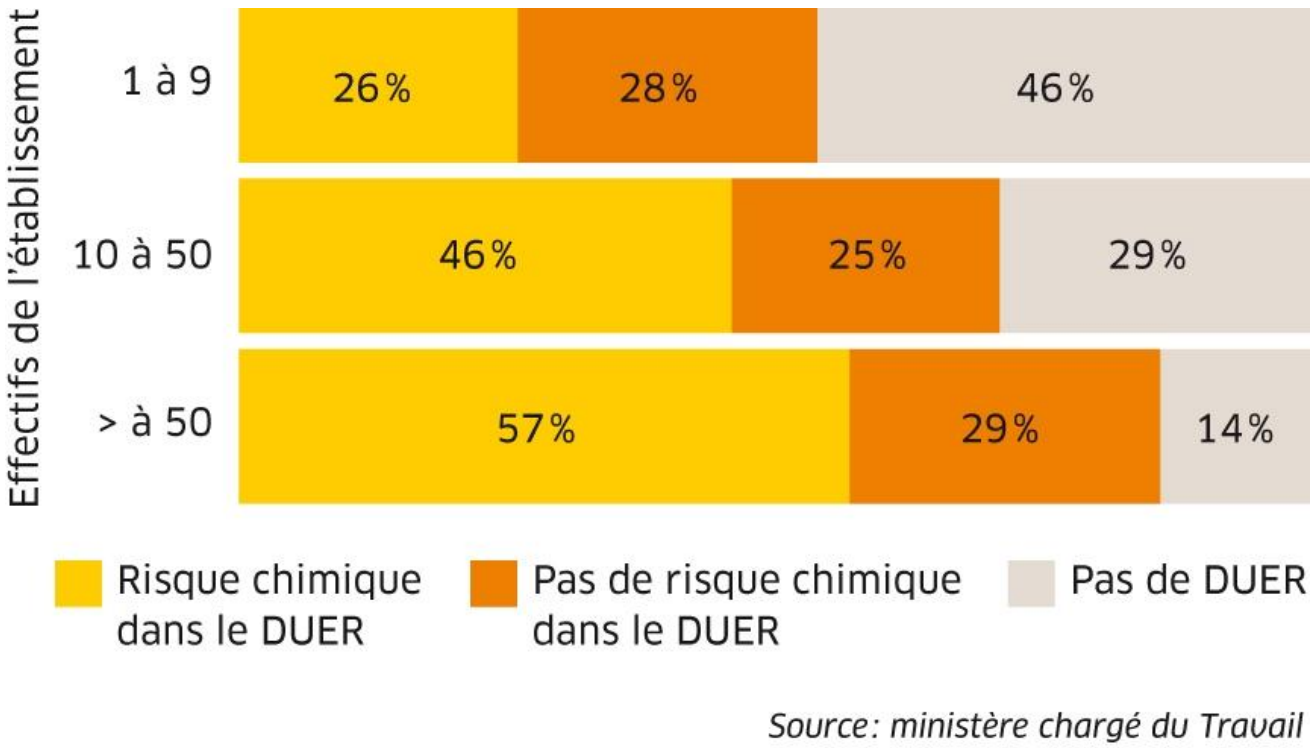



*Source: ministère chargé du Travail*

Prise en compte du risque chimique dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) en fonction de la taille de l'établissement , entreprises de la réparation automobile.

Campagne de contrôle 2010

# Le Document Unique (nettoyage)

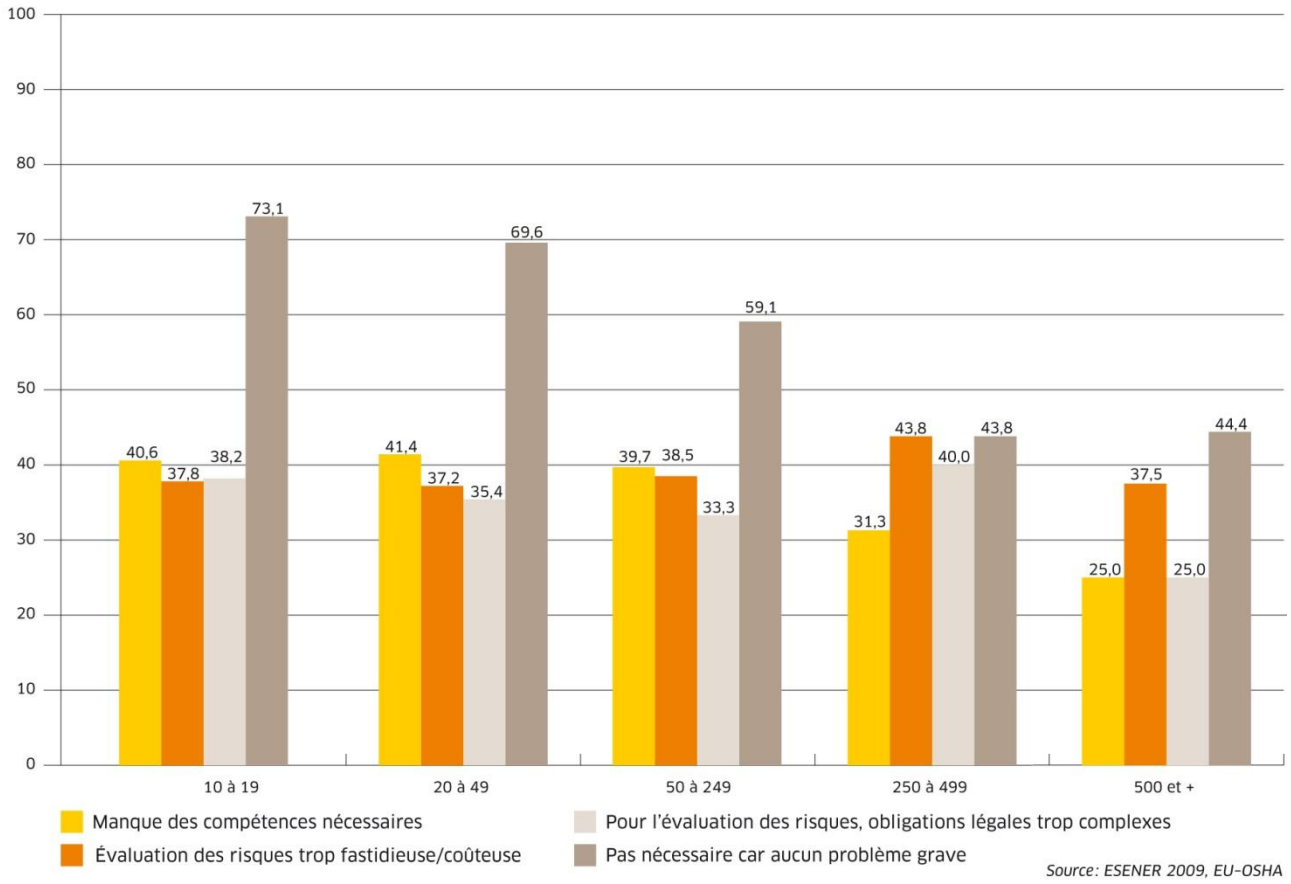



*Source: ministère chargé du Travail*

Prise en compte du risque chimique dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) en fonction de la taille de l'établissement , entreprises de la propreté et du nettoyage.

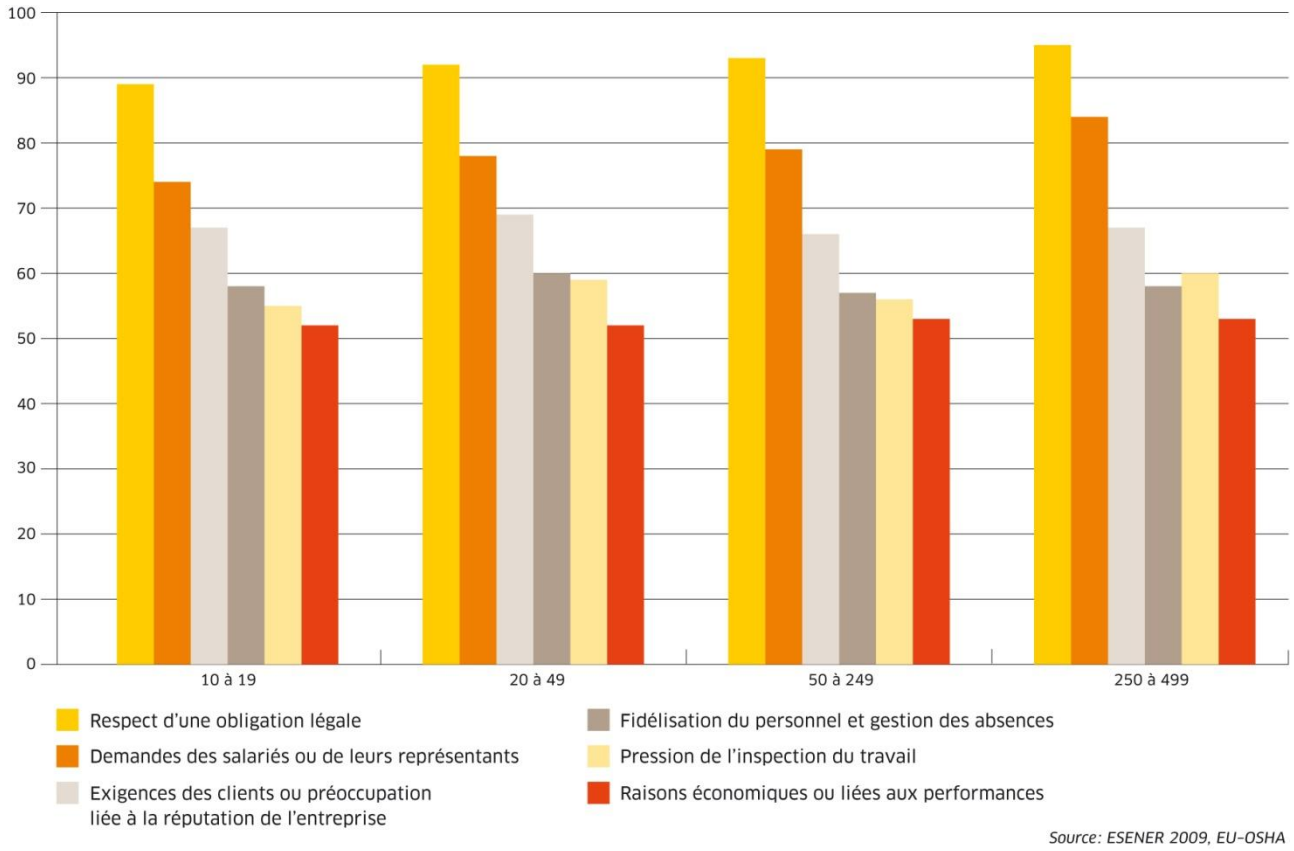
Campagne de contrôle 2010

# Pourquoi l'évaluation n'est pas faite




Raisons pour lesquelles l'évaluation des risques n'est pas effectuée régulièrement, par taille d'entreprise. Enquête ESENER dans les 27 pays de l'union européenne.

# Pourquoi j'évalue les risques ?




Raisons incitant à aborder les questions de santé et de sécurité dans l'entreprise .

# Constat

- Mise en œuvre de la prévention rarement effective pour les raisons suivantes par ordre d'importance * :
  - La perception que l'activité ne comporte pas de risque
  - Le manque de compétence
  - Le manque de temps
  - L'absence d'intérêt
  - Le manque de ressources financières

*Enquête ESENER 2009

- La prévention des risques professionnels est une préoccupation relayée loin derrières des préoccupations plus immédiates* :
  - Financement
  - Développement commercial
  - Administration

* Enquête LH2 INRS 2010 : Les PME et les risques professionnels

# Forte variabilité :

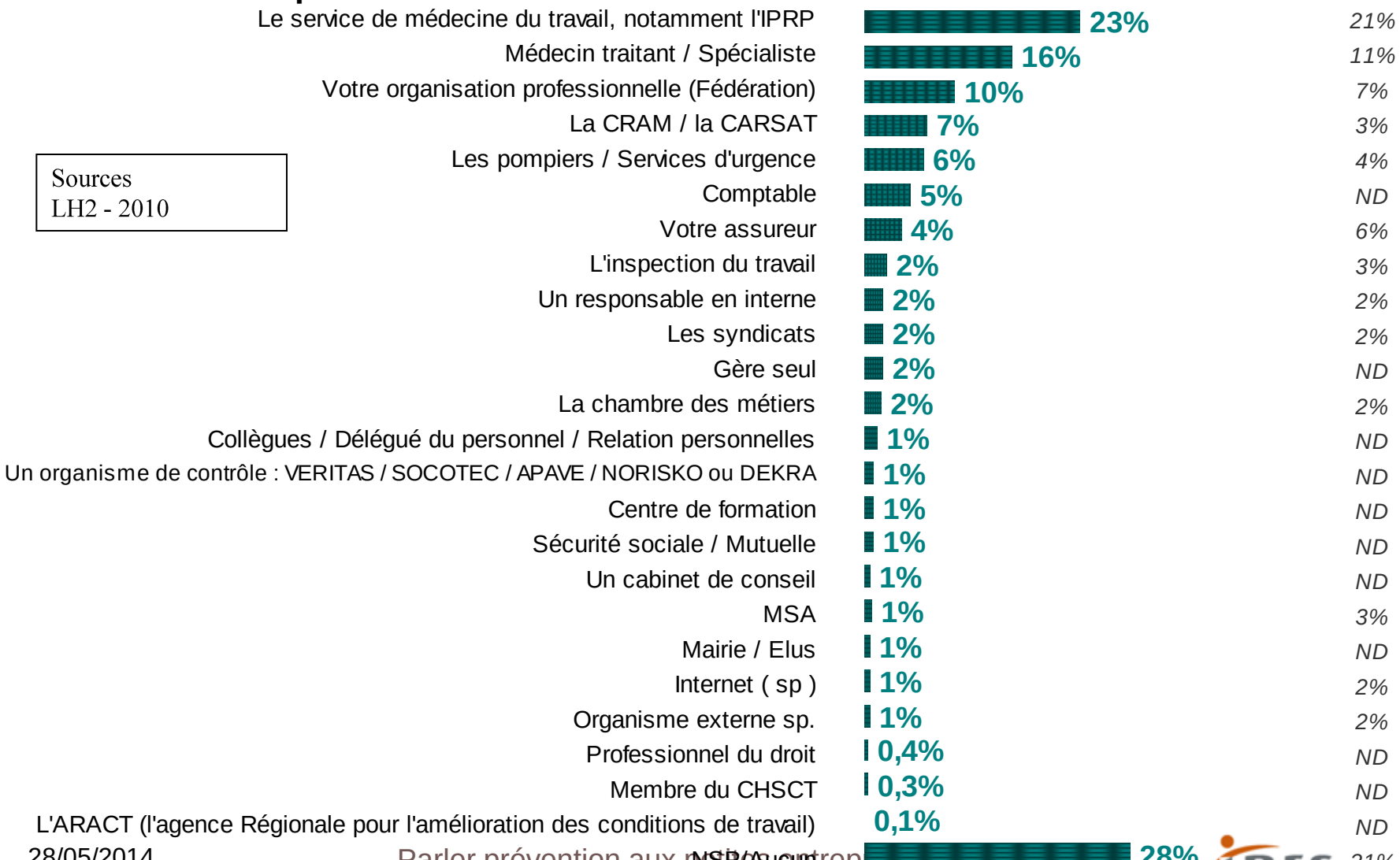
- Selon la taille
- Selon le secteur
- Selon le profil du chef d'entreprise
  - Impliqués actifs (minorité) => prévention « vivante »
  - Impliqués passifs => conformité réglementaire
  - Non concernés => pas de problème
  - Désimpliqués critiques (minorité) => rejet

# Acteurs autour de l'entreprise

- Acteurs de la profession
  - Syndicat professionnel, association professionnelle, centre technique, pôle d'innovation
- Préventeurs au contact de l'entreprise
  - Service de santé (dont IPRP), CARSAT, Inspection du travail, Consultants, RSI,, ..
- Acteurs régionaux
  - Chambre des métiers, chambre de commerce, Conseil général,
- Autres acteurs
  - Expert comptable, assureur, banquier, organisme de prévoyance

# 1 – Quel acteur ?

## Actuellement vers quel interlocuteur vous tournez vous quand vous avez un problème de sécurité ou de santé au travail ?


Le service de médecine du travail, notamment l'IPRP 23% 21%
Médecin traitant / Spécialiste 16% 11%
Votre organisation professionnelle (Fédération) 10% 7%
La CRAM / la CARSAT 7% 3%
Les pompiers / Services d'urgence 6% 4%
Comptable 5% ND
Votre assureur 4% 6%
L'inspection du travail 2% 3%
Un responsable en interne 2% 2%
Les syndicats 2% 2%
Gère seul 2% ND
La chambre des métiers 2% 2%
Collègues / Délégué du personnel / Relation personnelles 1% ND
Un organisme de contrôle : VERITAS / SOCOTEC / APAVE / NORISKO ou DEKRA 1% ND
Centre de formation 1% ND
Sécurité sociale / Mutuelle 1% ND
Un cabinet de conseil 1% ND
MSA 1% 3%
Mairie / Elus 1% ND
Internet ( sp ) 1% 2%
Organisme externe sp. 1% 2%
Professionnel du droit 0,4% ND
Membre du CHSCT 0,3% ND
L'ARACT (l'agence Régionale pour l'amélioration des conditions de travail) 0,1% ND
NSP/Aucun 28% 31%

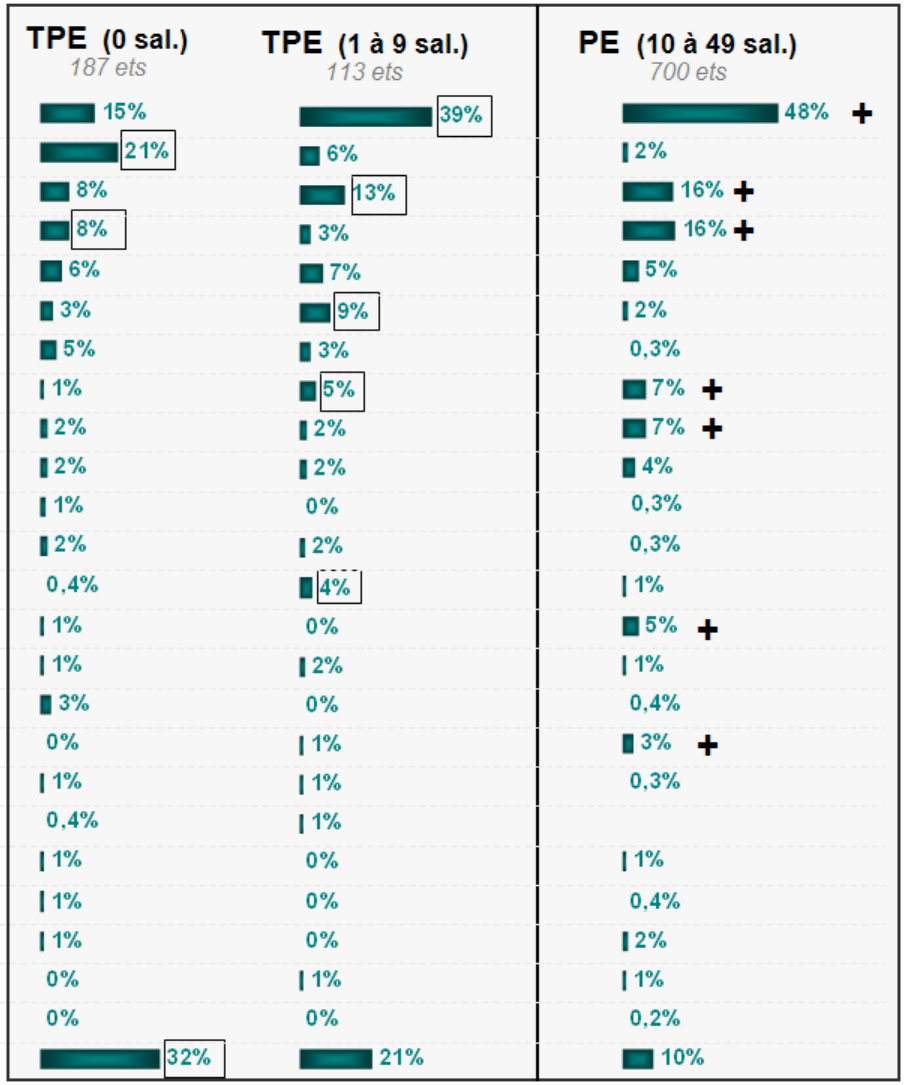
Sources
LH2 - 2010

# Les interlocuteurs privilégiés en cas de problème de sécurité ou de santé au travail

**Q8. Actuellement vers quel interlocuteur vous tournez-vous quand vous avez un problème de sécurité ou de santé au travail ?**

*Question ouverte précodée, réponses spontanées*

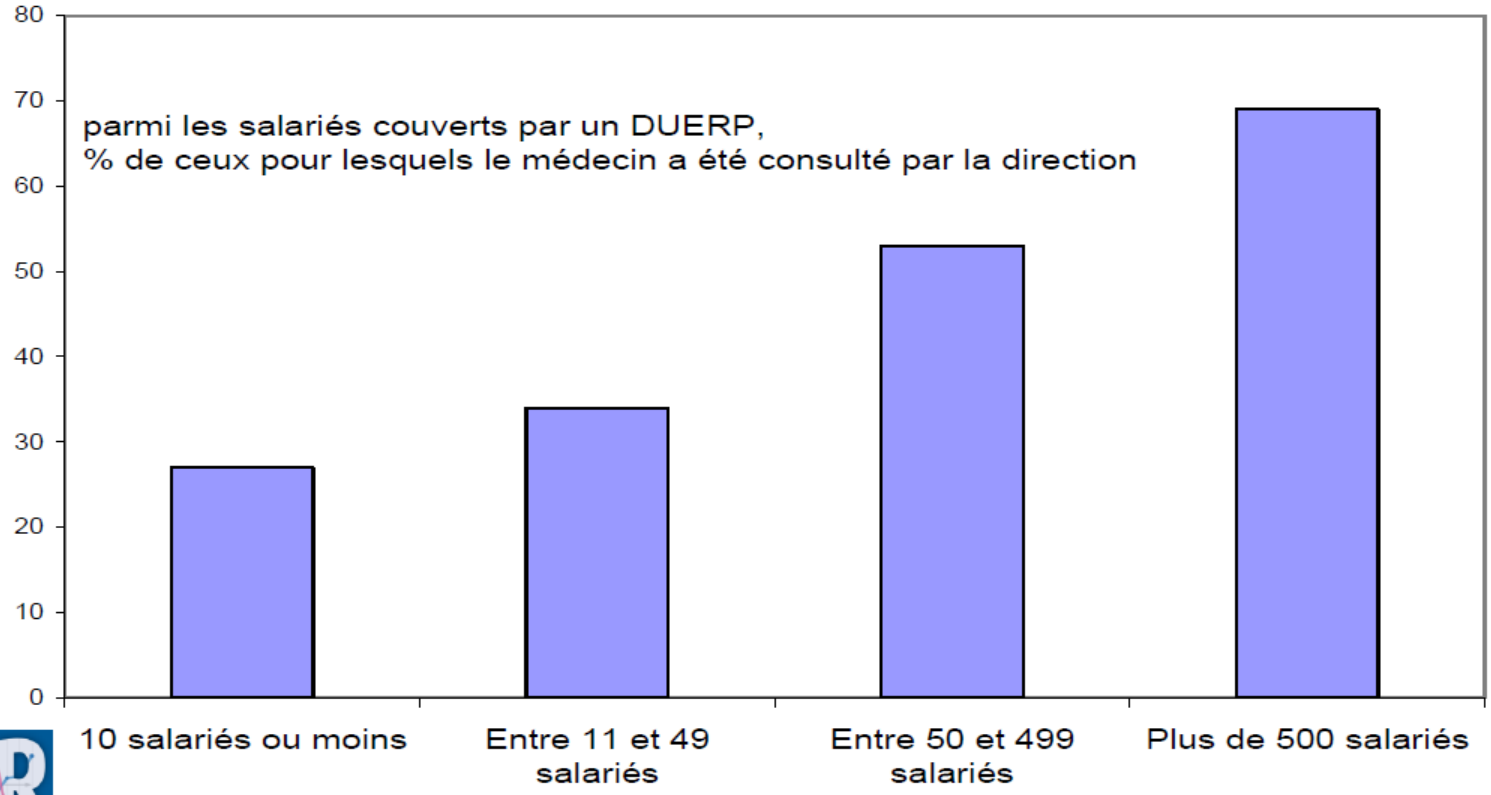
***Base : Ensemble (1000 entreprises)***


TPE (0 sal.)
187 ets
TPE (1 à 9 sal.)
113 ets
PE (10 à 49 sal.)
700 ets
% OUI
Le service de médecine du travail, notamment l'IPRP 15% 39% 48% +
Médecin traitant / Spécialiste 21% 6% 2%
Votre organisation professionnelle (Fédération) 8% 13% 16% +
La CRAM / la CARSAT 8% 3% 16% +
Les pompiers / Services d'urgence 6% 7% 5%
Comptable 3% 9% 2%
Votre assureur 5% 3% 0,3%
L'inspection du travail 1% 5% 7% +
Un responsable en interne 2% 2% 7% +
Les syndicats 2% 2% 4%
Gère seul 1% 0% 0,3%
La chambre des métiers 2% 2% 0,3%
Collègues / Délégué du personnel / Relation personnelles 0,4% 4% 1%
Organisme de contrôle : Veritas/Socotec/Apave/Norisko ou Dekra 1% 0% 5% +
Centre de formation 1% 2% 1%
Sécurité sociale / Mutuelle 3% 0% 0,4%
Un cabinet de conseil 0% 1% 3% +
MSA 1% 1% 0,3%
Mairie / Elus 0,4% 1%
Internet ( sp ) 1% 0% 1%
Organisme externe sp. 1% 0% 0,4%
Professionnel du droit 1% 0% 2%
Membre du CHSCT 0% 1% 1%
ARACT (Agence Régionale pour Amélioration Conditions Travail) 0% 0% 0,2%
NSP/Aucun 32% 21% 10%

*Différences significatives entre les TPE de 0 sal. et les TPE de 1 à 9 salariés*

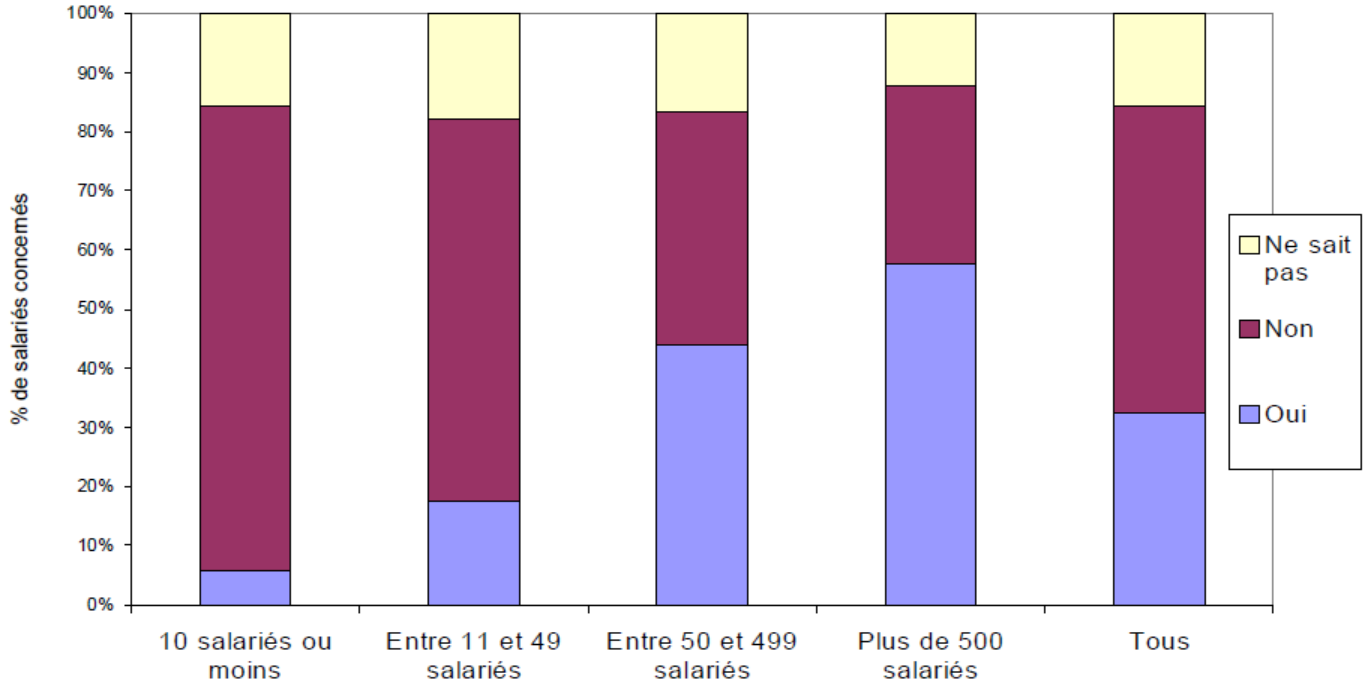
\+ *Différences significatives entre les TPE et PE*

# Le médecin du travail n'est pas toujours associé à l'élaboration du document d'évaluation des risques



# Pour 1 salarié sur 3, un IPRP ou un consultant

## est intervenu dans l'établissement au cours des 12 derniers mois



La prévention des risques dans les petites entreprises

# FOCUS SUR LES RPS

# SUMER 2003

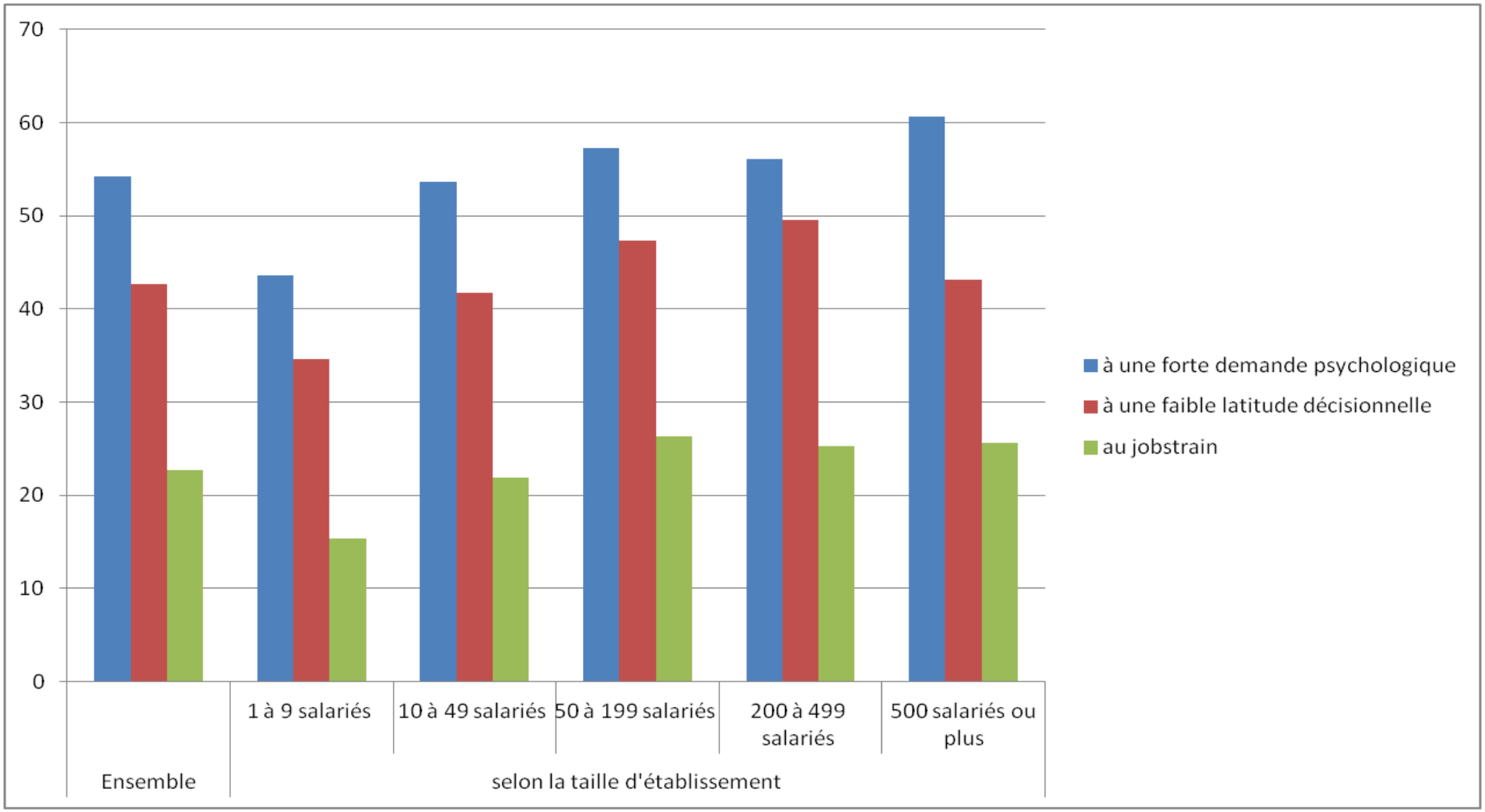
- Les salariés des entreprises <10 ont :

- une probabilité d'être exposés à une **forte demande psychologique** inférieure de 30 % à la moyenne
- une probabilité d'être exposés à une **faible latitude décisionnelle** inférieure de 35 % à la moyenne (de 22 % pour les 10-49)
- une probabilité d'être dans le cadran tendu / **« job strain »** inférieure de 33 % à la moyenne

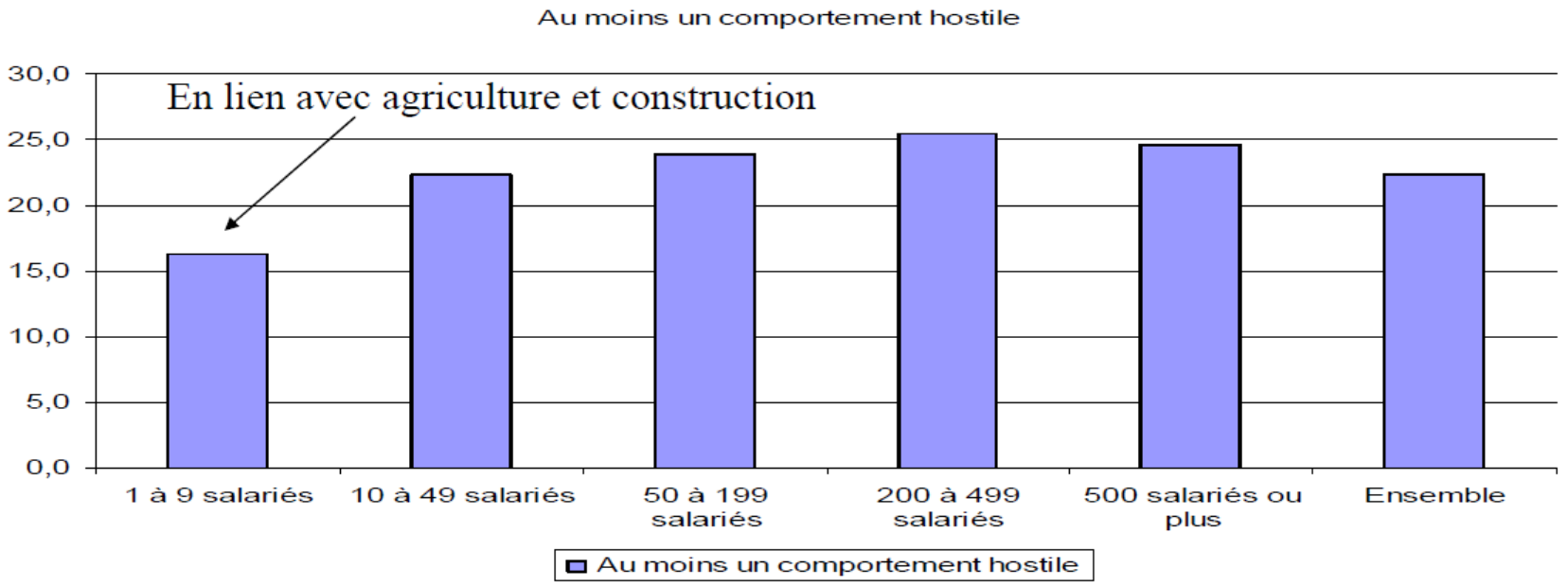
- Mais importantes variations sectorielles :

- Probabilité de « job strain » :
  - - 22 % dans la construction
  - +48 % dans l'hôtellerie restauration

- Proportion de salariés exposés :



# Moins de comportements hostiles déclarés dans les petits établissements




SUMER

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

# Par secteurs d'activité

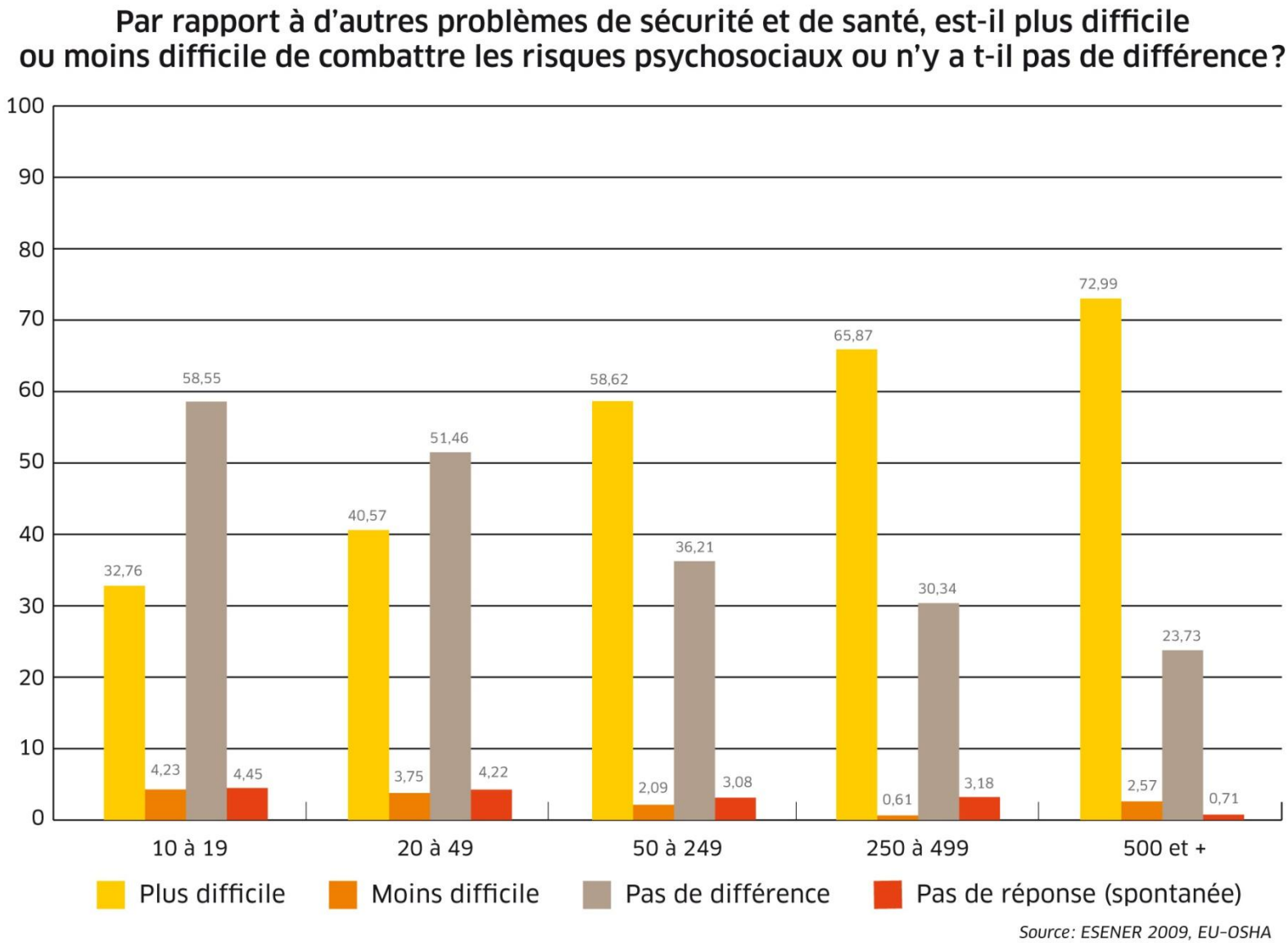
Les plus exposés aux comportements hostiles :

- Assainissement-gestion des déchets-dépollution, production et distribution d'eau : 26%
- Transports-entreposage et Hébergement-restauration : 25%

Les moins exposés :

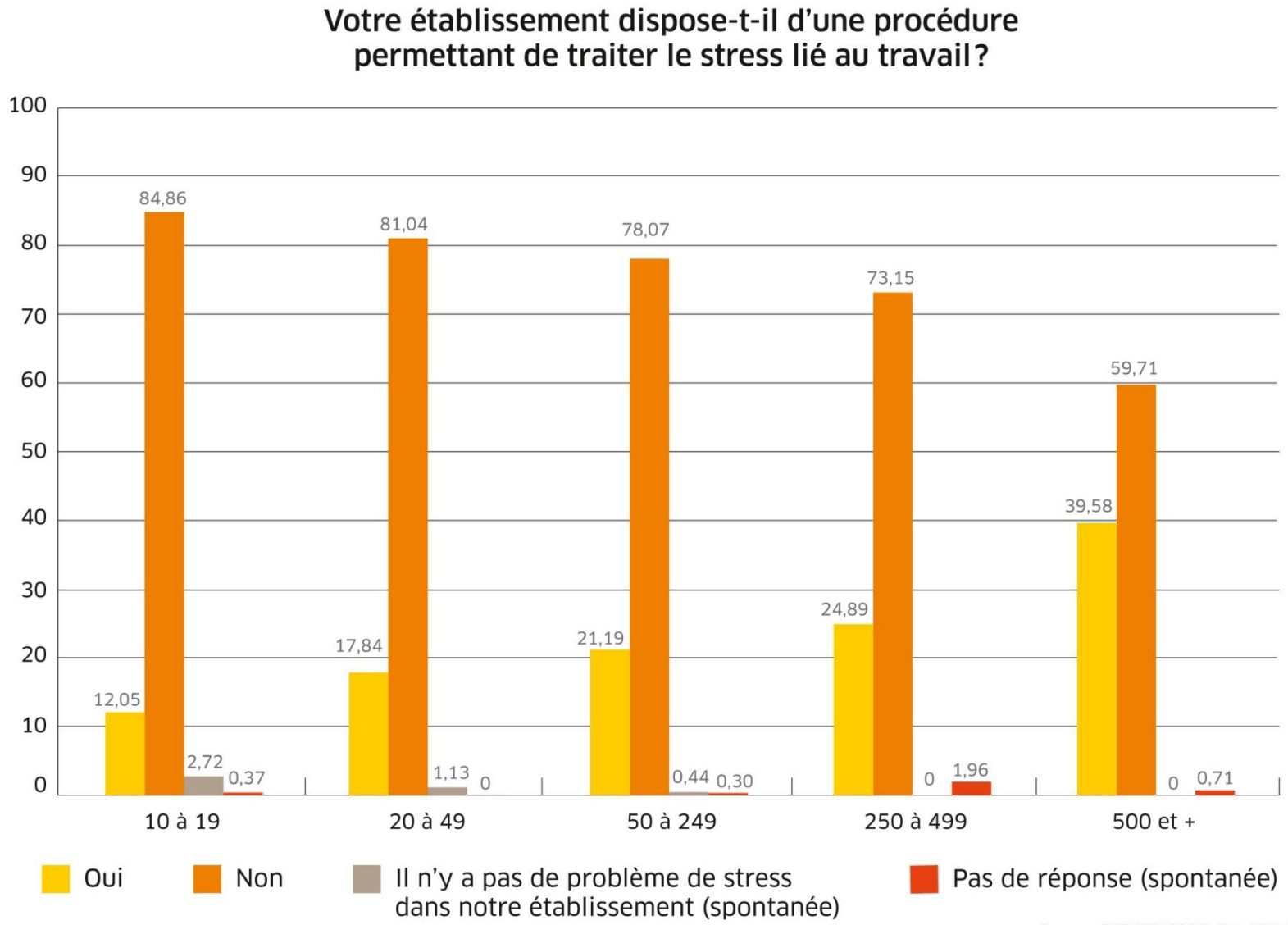
- Agriculture : 12%
- Construction : 17%

# Difficultés particulières RPS ? (ESENER France)



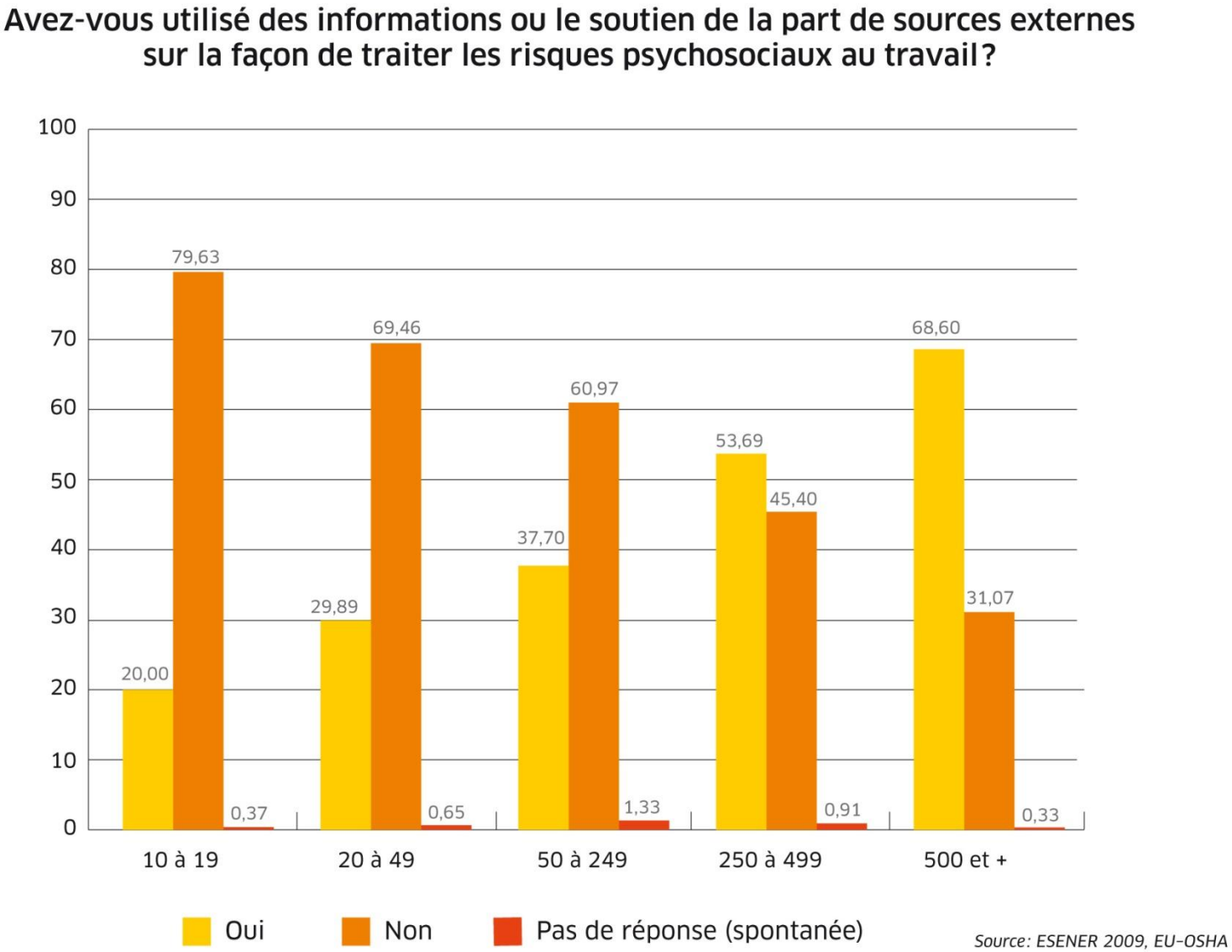

*Source: ESENER 2009, EU-OSHA*

# Prévention du stress (ESENER France)




Source: ESENER 2009, EU-OSHA

# Recours à une aide extérieure (ESENER France)




*Source: ESENER 2009, EU-OSHA*

La prévention des risques dans les petites entreprises

# CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

# Construire une démarche de prévention

- **Privilégier une approche métier,** en intégrant les éléments de santé et sécurité au plus proche de la pratique professionnelle.

- **Rechercher le partenariat dans la construction des actions :** pour crédibiliser une action et faciliter son déploiement.

- **Le besoin d'accompagnement de l'entreprise** ?
  - Rechercher l'autonomie de l'entreprise avec des outils opérationnels
  - Rechercher l'accompagnement collectif
  - S'appuyer sur des relais

# Comment aborder les RPS dans la TPE ?

- **Outils classiques de type questionnaires inadaptés**

  **=> besoin de nouveaux outils**

- **Recours à une aide extérieure limité**

  **=> rechercher l'autonomie de l'entreprise**

- **Obligation réglementaire d'évaluer les RPS identique quelle que soit la taille**

  **=> Possibilité de s'appuyer sur l'obligation d'EvRP**

## La prévention des risques dans les petites entreprises

# APPROCHE OPÉRATIONNELLE, EXEMPLE DE L'OUTIL « FAIRE LE POINT » D'AIDE À L'ÉVALUATION DES RPS

# Répondre à la problématique de l'Evaluation des RPS

- Un outil simple d'utilisation pour l'entreprise
- Un outil facile à diffuser  via le Web
- Un outil évolutif :
  - Possibilité de mise à jour régulière
- Un outil développé avec des partenaires et des relais
  - Ministère du travail, organismes de prévention, acteurs de terrain….

# Présentation de l'outil :

- Macro Excel téléchargeable sur le site www.inrs.fr (lien à partir de www.travailler-mieux.gouv.fr )
- Couverture des facteurs de RPS en un certain nombre de questions
- Utilisation en 3 étapes :
  1. Questionnement : 41 questions fermées qui abordent 8 thèmes
  2. Résultats: tableau avec couleur sur chacun des 8 thèmes **(3 niveaux d'intensité : faible, modéré, élevé)**
  3. Synthèse (explications, points de vigilance, pistes d'action)
- Tous les contenus sont imprimables (sauf sur Mac.)
- Deux versions : générique (octobre 2012) et pour le secteur sanitaire et social (juillet 2013)
- Outil qui ne permet pas de mesurer un niveau de stress ni de comparer les résultats entre plusieurs établissements (pas de score total)

# Intérêts de l'outil :

- 41 questions : support pour un échange bien cadré sur le travail et son organisation
- Choix des questions par les organismes de prévention à partir d'une revue des travaux scientifiques (Collège d'expertise Gollac)
- Analyse de différents outils existants (France, Canada, Suisse, Belgique)
- Adapté à la structure dont la situation n'est pas dégradée (existence d'un dialogue social, absence de situation grave)
- Utilisable de manière autonome
- Questionnement collectif et non individuel

# Mode d'emploi de l'outil :

- En théorie, un groupe de travail, incluant l'employeur ou son représentant, discute et répond de manière collective à l'ensemble des 41 questions
- En pratique, il est possible qu'employeur et groupe de travail travaillent chacun de leur côté et dialoguent ensuite sur la base de leur évaluation respective
- Employeur et groupe de travail se mettent d'accord sur une évaluation commune, notamment en s'aidant du document de synthèse
- Ils peuvent identifier des « situations-problème » illustrant les résultats (facteurs de risques mis en évidence) sur lesquels il est nécessaire d'approfondir avec l'autre outil proposé dans la rubrique
- Ils complètent le DU et planifient des mesures de prévention

# 8 thèmes

- 6 familles de facteurs de RPS définies par le Collège d'experts
  - Intensité et temps de travail
  - Exigences émotionnelles
  - Autonomie
  - Rapports sociaux au travail
  - Sens du travail
  - Insécurité de la situation de travail

- 2 thèmes complémentaires (jugés pertinents par le groupe dans une démarche d'intégration au DU)
  - Impact des RPS sur la structure et les salariés
  - Contexte de prévention dans l'entreprise

# Conclusion

- Contexte défavorable
- Enjeux importants => Priorité pour tous les acteurs
- Nécessité d'adapter nos modes d'action :
  - Intervention directe pas possible partout (ciblage nécessaire)
  - Besoin d'outils adaptés
  - Obligation de tenir compte du mode de fonctionnement et des préoccupations de la TPE
  - Besoin de partenaires
  - Plusieurs actions innovantes engagées ces dernières années
- Plus d'informations dans le dossier TPE du numéro 234 de la revue HST (mars 2014) : www.hst.fr

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

Institut National de Recherche et de Sécurité

**Notre métier,** rendre le vôtre plus sûr

www.inrs.fr


- marc.malenfer@inrs.fr

@INRSfrance

**Risques psychosociaux et petites entreprises**

# Outil "Faire le point"

QUESTION 9

**Les salariés peuvent-ils s'interrompre (quelques minutes) quand ils en ressentent le besoin ?**

| | |
|---|---|
| **Oui tout à fait** | X |
| **Plutôt oui** | |
| **Plutôt non** | |
| **Non pas du tout** | |

◀ Précédent << 9|41 >> Suivant ▶

Accueil Résultats

Faire le point SSS juillet 2013 OK renseigné.xls [Mode de compatibilité] - Microsoft Excel
Menus Accueil Insertion Mise en page Formules Données Révision Affichage Compléments
Tout Fichier Edition Affichage Insertion Format Outils Données Fenêtre ?
Arial 10
Barres d'outils

**Risques psychosociaux et petites structures**

# Outil "Faire le point"
# Secteur sanitaire et social

## RÉSULTATS

**Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé), avant de lire la synthèse.**

| Thème | Niveau d'intensité du risque |
|---|---|
| Impact des RPS sur la structure et les salariés | Élevé |
| Intensité et temps de travail | Modéré |
| Exigences émotionnelles | Élevé |
| Autonomie | Modéré |
| Rapports sociaux au travail | Faible |
| Sens du travail | Modéré |
| Insécurité de la situation de travail | Modéré |
| Contexte de prévention dans la structure | Modéré |

Ces résultats ne préjugent pas des mesures et moyens de prévention pouvant exister dans la structure.

De plus, les caractéristiques du secteur sanitaire et social accentuent le niveau d'intensité de certaines familles de facteurs de risque.

Retour au questionnaire

Voir la synthèse

Démarrer Valerie LANGEV... Microsoft Power... Secteur médico-... Microsoft Exc... FR 10:1

Faire le point SSS juillet 2013 OK renseigné.xls [Mode de compatibilité] - Microsoft Excel
Menus Accueil Insertion Mise en page Formules Données Révision Affichage Compléments
Tout Fichier Edition Affichage Insertion Format Outils Données Fenêtre ?
Calibri 11
Barres d'outils

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

inrs Institut National de Recherche et de Sécurité

anact Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

L'Assurance Maladie RISQUES PROFESSIONNELS

msa santé famille retraite services

OPPBTP La prévention BTP

CISME

**Risques psychosociaux et petites structures**

# Outil "Faire le point"

## Secteur sanitaire et social

## Synthèse et pistes d'action

Imprimer la page | Résultats | Accueil

**Sommaire**

1. Impact des risques psychosociaux sur la structure et les salariés
2. Intensité et temps de travail
3. Exigences émotionnelles
4. Autonomie
5. Rapports sociaux au travail
6. Sens du travail
7. Insécurité de la situation de travail
8. Contexte de prévention dans la structure

**Votre avis nous intéresse** : une fois que vous aurez utilisé cet outil, nous vous invitons à nous faire part de vos observations en répondant à quelques questions en cliquant ici

## IV. Autonomie

Retour au sommaire

Le manque d'autonomie pour les salariés est un facteur de risque pour leur santé (maladie cardiovasculaire, troubles musculo-squelettiques, santé mentale...). Manquer de marge de manœuvre est d'autant plus nocif que la charge de travail est importante. Le manque d'autonomie peut se traduire par :

- de faibles marges de manœuvre dans la manière de faire son travail
- des contraintes de rythme de travail imposé
- la « sous-utilisation » des compétences

L'autonomie ne signifie pas laisser les salariés « se débrouiller » ou leur donner des objectifs flous. Il s'agit de leur permettre d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser (choix des façons de faire, des outils) et d'utiliser voire de développer leurs compétences.

**Soyez vigilants sur les points suivants:**

➢ **Possibilités de courtes pauses**

L'organisation doit permettre aux salariés de s'absenter quelques minutes de leur poste de travail : pauses pour aller aux toilettes, pauses de récupération, moments de convivialité (pauses café).

### ❖ Pistes d'action

- Impliquer les salariés
  - Les associer chaque fois que possible à l'organisation, la modification des tâches afin de mettre à profit leur expérience et leur savoir faire,
  - Déléguer les responsabilités et les tâches qui peuvent l'être,
  - Présenter aux salariés les objectifs et discuter avec eux la manière de les atteindre, favoriser la recherche collective des solutions aux problèmes,
  - Rendre possible l'atteinte d'un même objectif par différentes manières de faire (laisser des marges de manœuvre).
  - Permettre les prises d'initiatives de la part des salariés,
  - Encourager les remontées d'informations sur les difficultés rencontrées par les salariés, les échanges de pratiques,
  - Prévoir et aménager un espace de détente et d'échanges à la disposition des salariés.

- Valoriser et développer les compétences des salariés :
  - Mettre en place un plan de formation qui prend en compte les besoins de l'entreprise et les souhaits exprimés par les salariés
  - S'assurer de l'adéquation tâches / compétences,
  - Veiller à la possibilité d'enrichir et de diversifier les postes de travail...

## V. Rapports sociaux au travail

Retour au sommaire

La qualité des relations au sein de l'entreprise, entre collègues et entre hiérarchie et salariés est déterminante de par son impact sur la santé physique et mentale.